

persönlicher Verantwortung.

Ein Anspruch der Mitarbeiter auf die Nutzung von Mobilem Arbeiten nach dieser GBV besteht nicht.

**4.4** Bei Mobilem Arbeiten nutzen die Mitarbeiter die bereits durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, ggf. zusätzlich benötigte Arbeitsmittel sind mit den Vorgesetzten abzustimmen. Für das Arbeitsumfeld außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes sind die Mitarbeiter verantwortlich.

**11.** Klärung von Meinungsunterschieden  
Die Klärung von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, erfolgt zwischen dem jeweiligen Standortbetriebsrat und der PA-Leitung bzw. dem jeweils zuständigen HR//Business Partner.

Im Rahmen der Einführung des neuen Arbeitszeitmodells gibt es ein ausführliches Informationspaket.

Hier werden alle Aspekte, wie:

- Versicherungsschutz (Unfallschutz und Haftung)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Datenschutz
- Informationssicherheit

- Arbeitsumfeld und –mittel
- Technischer Service
- Arbeitszeitkonto
- Ergonomie

ausführlich behandelt.

Für weitere Fragen stehen die Betriebsräte an den Standorten zur Verfügung.

### ***Ansprechpartner Betriebsrat:***

#### **Leverkusen**



**Ute Simons**  
Tel.: 894 920 46204

#### **Dormagen**



**Anita Hahn**  
Tel.: 894 922 3134

#### **Uerdingen**



**Stefanie Zorrilla Hernandez**  
Tel.: 894 923 4917

# **Information der GBR-Kommission Leben und Arbeiten zum Thema Telearbeit / Mobiles Arbeiten**



Die zunehmenden Veränderungen in der Arbeitswelt gehen mit einer ständig wachsenden Bedeutung flexibler Arbeitsformen einher. Wir benötigen Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarung von Leben und Arbeiten ermöglichen. Flexibilität liegt dabei im Interesse sowohl des Unternehmens als auch der Beschäftigten. Mit Abschluss der neuen Vereinbarung ermöglichen wir den Kolleginnen und Kollegen eine bessere Vereinbarkeit von privater Lebensführung und den beruflichen Anforderungen.

In der neuen GBV werden die schon bekannte Telearbeit als auch die neue Form Mobiles Arbeiten geregelt.

Die **GBV Flexible Arbeitsformen - Telearbeit und Mobiles Arbeiten** gilt bisher leider nur für Currenta, die Gespräche mit Tectrion laufen weiter. Es gibt sie im Intranet oder bei den zuständigen Betriebsräten.

Was genau heißt mobiles Arbeiten? Und worin unterscheidet sich diese Arbeitsform von der bereits geregelten Telearbeit?

### **Telearbeit**

Regelmäßig und planmäßig wird ein Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigt, wobei die Beschäftigten einen Tag oder mehrere Tage pro Woche von zu Hause und an den übrigen Tagen am betrieblichen Arbeitsplatz tätig sind. Die Telearbeit wird in einer **schriftlichen Zusatzvereinbarung** zum Arbeitsvertrag geregelt.

### **Mobiles Arbeiten**

Gelegentliches mobiles Arbeiten, wobei in Abstimmung mit dem Vorgesetzten die Aufgaben außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes – beispielsweise von zu Hause aus, während einer Dienstreise im Hotel oder an einem beliebigen anderen *geeigneten* Ort - erledigt werden. Für mobiles Arbeiten ist **keine schriftliche Zusatzvereinbarung** erforderlich.

Mobiles Arbeiten soll in erster Linie helfen, die kurzfristigen Anforderungen der Mitarbeiter nach einer flexibleren Arbeitsgestaltung zu erfüllen.

Gründe für Mobiles Arbeiten können beispielsweise sein:

- Kurzfristig erforderliche Betreuung von Kindern.
- Unvorhergesehenes Erfordernis der Pflege oder Beaufsichtigung von Angehörigen.
- Erfordernis der persönlichen Anwesenheit in der Privatwohnung bei Handwerkereinsätzen.
- Außergewöhnliche Verkehrs- und Witterungslagen.

Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelungen bleiben gewahrt!

### **Arbeitszeit**

Telearbeit und Mobiles Arbeiten erfolgen im Rahmen der jeweils geltenden durchschnittlichen, regelmäßigen, täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und bedeuten keine Erweiterung des Arbeitszeitvolumens.

### **Voraussetzungen**

Wesentliche Voraussetzungen sind eine geeignete Tätigkeit, keine betrieblichen Nachteile sowie ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen und persönlicher Verantwortung.

Alle Beschäftigten, die an Telearbeit oder Mobilem Arbeiten teilnehmen erhalten ein ausführliches Informationspaket.

### **Auszüge aus der GBV:**

#### **4. Flexible Arbeitsform „Mobiles Arbeiten“**

[...]

**4.2** Die Initiative zum Mobilem Arbeiten geht grundsätzlich von den Mitarbeitern aus. Sie bedarf der Zustimmung der Vorgesetzten. Die Nutzung ist für beide Seiten freiwillig und bedarf immer einer vorherigen Absprache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Wesentliche Voraussetzungen sind eine geeignete Tätigkeit, keine betrieblichen Nachteile sowie ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen und